



# **MISTÄ TEKIJÖISTÄ HOITOTYÖN- TEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI RAKENTUU?**

Tiina Rajaharju

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2015  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja AMK

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

RAJAHARJU TIINA

Mistä tekijöistä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi rakentuu?

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 11 sivua  
Kesäkuu 2015

---

Työyhteisön henkilöstön hyvinvoinnista tulee huolehtia, sillä henkilöstö on työyhteisön tärkein voimavara. Nykyisin työhyvinvoinnin vaikutukset ulottuvat organisaation näkökulmasta myös työn tuottavuuteen ja laatuun. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää tietoa työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä. Opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka on toteutettu systemaattisen kirjallisuuskatsauksen metodia mukaellen. Aineisto koostui hoitotyöhön liittyvistä tutkimuksista, artikkeleista, sekä aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta. Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ja aineiston keruun hakusanoina ovat hoitotyö, työhyvinvointi, työyhteisö, työilmapiiri ja työssä innostuminen. Aineisto analysoitiin sisällön analyysillä.

Työhyvinvointiin yhteydessä ovat monet tekijät, joista tärkeimmiksi tekijöiksi hoitotyössä nousivat esimiestyön ja organisaation merkitys, työilmapiiri, työympäristö ja työyhteisö, työssä innostuminen, sekä työterveys. Työhyvinvoinnin itsessään ymmärtäänsä syntyvän vain työtä tekemällä, mutta työhyvinvointia paransivat työntekijän vaikuttamismahdollisuudet, työntekijän elämäntilanteen huomioiminen, sekä työntekijälähtöisesti avoimen toimintakulttuurin vaaliminen. Avoimuus ja kollektiivinen ilo tuottivat sosiaalista pääomaa, joka tuki työhyvinvoinnin kehitystä. Esimiestyön merkitys korostui, sillä esimerkiksi hoitotyössä tapahtuvaa alanvaihtoa esiintyi vähemmän, kun esimies kykeni ottamaan huomioon alaisiensa toiveita.

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, jota on mielenkiintoista tutkia lisää. Olisi mielenkiintoista tutki esimerkiksi työyhteisön arvoja. Arvot eivät saisi olla vain sanoja suunnitelmissa, vaan jokapäiväistä käytännön työtä ohjaavaa pääomaa.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä innostuminen, työilmapiiri, työyhteisö, hoitotyö

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Nursing and Health Care  
Option of Public Health Nursing

RAJAHARJU TIINA

Key Factors in the Occupational Wellbeing of Health Care Workers

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 11 pages  
June 2015

---

The occupational wellbeing of health care personnel needs to be looked after since the personnel is the biggest asset of an organization. Today it is recognized that the personnel's wellbeing also affects the productivity and quality of job performance. The aim of this thesis was to discover factors that figure into occupational wellbeing. This thesis is a descriptive literature review to which systematic review methodology has been applied.

Various factors affect occupational wellbeing, the most important of which in nursing and health care proved to be the health care organization itself, its leadership, work atmosphere, work environment and occupational health. Even though occupational wellbeing is considered to arise from the work itself, it is enhanced when the employees have an opportunity to have an impact on their own work, their individual life situation is taken into account and the organizational culture is encouraging toward, and supportive of its employees. Open communication or experiences of happiness at the workplace will create collective social capital which in turn will further increase occupational wellbeing. Emphasis was placed on the significance of leadership. For example, employee turnover among health care workers was reduced when the superiors were able to take the employees' wishes into consideration.

It would be of interest to study the subject further by focusing for example on the system of values within an organization. Are these values mere words on the leadership agenda or actual guidelines adhered to in the everyday work culture of the organization?

Supportive work atmosphere prevailing, enthusiastic flow may be reached. Such flow can be characterized as a state of motivation where employees become effectively immersed in their work. It would be of interest to study the different factors which contribute to such flow being reached.

---

Keywords: occupational wellbeing, work engagement, work atmosphere, organization, nursing

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE .....	7
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA .....	8
3.1	Työhyvinvoinnin merkitys .....	8
3.2	Henkilöstö organisaation voimavarana .....	9
3.3	Työhyvinvointi ja johtaminen.....	10
3.4	Työyhteisö työntekijän tukena.....	11
4	TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT .....	13
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	13
4.2	Aineiston keruu .....	14
5	TULOKSET .....	16
5.1	Organisaation merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä.....	16
5.2	Työn imu ja työssä innostuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä .....	17
5.3	Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin .....	18
5.4	Esimiestyön merkitys työhyvinvointiin .....	20
5.5	Työterveys työhyvinvointia tukevana toimintana .....	23
5.6	Työympäristön ja työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin.....	24
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	26
6.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	26
6.2	Tulosten tarkastelu ja kehittämis ehdotukset .....	27
	LÄHTEET .....	30
	Liite 1. Hakuprosessi .....	33
	Liite 2. Opinnäytetyön aiheeseen liittyviä tutkimuksia .....	35

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on kirjallisuuskatsaus, jonka keskeisenä käsitteenä on työhyvinvointi. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa niistä tekijöistä, joista työhyvinvointi hoitotyössä rakentuu. Tutkimuskysymys on erittäin laaja, sillä työhyvinvoinnin rakentumiseen vaikuttavat hyvin monet tekijät. Käsitteenä työhyvinvointi on varsin abstrakti, jonka merkitys on eri työntekijälle erilainen. Työterveyslaitos tuottaa työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa maassamme eniten. Tutkimustiedolla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn parantavasti. Myös työoloja ja työyhteisöiden toimivuutta pyritään kehittämään tutkimustulosten myötä. Työhyvinvointia onkin tutkittu monesta näkökulmasta käsin (Silvennoinen 2008, 7.)

Työhyvinvointi käsitteenä määritellään eri lähteiden mukaan toisistaan poikkeavalla tavalla riippuen siitä, mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Työhyvinvointi rakentuu ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen osa-alueen tasapainotilasta. Suppeamman tarkastelun mukaan työhyvinvointi nähdään työturvallisuuden toteutumisena ja työn tekemisen mielekkyytenä (Työterveyslaitos 2011). Työhyvinvointiin vaikuttavat myös ihmisen perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.)

Työhyvinvointi rakentuu siis monesta eri tekijästä, mutta viimekädessä kyse on työntekijän kokemuksesta (Kuntatyönantajat 2014). Työntekijä, kokiessaan työn mielekkäänä ja kokiesseen voivansa hyvin työyhteisössään, tuo myös oman elämänsä muille osa-alueille hyvinvointia (Silvennoinen 2008, 11).

Työhyvinvointia on kiinnostavaa tarkastella lähemmin, sillä työntekijöiden hyvinvoinnilla on vaikutusta myös työnantajan maineeseen työmarkkinoilla. Työvoiman saatavuus ja pysyvyys ovat tärkeitä tekijöitä työyhteisön hyvinvoinnille, sekä turvalliselle hoitotyölle. Jokaisen työyhteisön tavoitteena tulisi olla henkilökunnan työhyvinvointi, sillä se on koko työyhteisön etu. Tämä tulee nähdä työyhteisön yhtenä kilpailutekijänä kun työyhteisöt rekrytoivat osaavaa ja työtehtäviin sitoutunutta työvoimaa (Työterveyslaitos 2011.)

Suomessa vallitsi Kuntatyönantajan mukaan 2,8 % työvoimavaje vuonna 2012 sairaan- ja erikoissairaanhoitajien ammattiryhmässä (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 46). Työhyvinvoinnin myötä toiminnan tuloksellisuus, työn laatu, sekä työnantajan hyvä maine lisäävät työmarkkinoiden kilpailukykyä (Manka 2011, 39).

Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää myös pohdittaessa hoitohenkilökunnan riittävyyttä tulevaisuudessa ja toisaalta hoitohenkilökunnan nykyistä alalta siirtymistä toisiin tehtäviin. Tuoreen tutkimuksen (RN4CAS) mukaan noin puolet (49 %) suomalaisista sairaanhoitajista oli harkinnut siirtyvänsä sairaalatyöpaikastaan toisiin tehtäviin ja Marjukka Laineen vuonna 2009 julkaistun tutkimuksen mukaan alalta lähtemistä harkitsi noin 15 % suomalaisista sairaanhoitajista (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 49).

Työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä on tutkittu runsaasti. Aihe on laaja ja monet tutkimukset ovat toteutettu siten, että tuloksia voi soveltaa työhyvinvoinnin kehittämiseen yleisesti kohdentamatta niitä yksinomaan tiettyyn ammattiryhmään. Tästä syystä opinnäytetyössä tarkastellaan aihetta myös muidenkin kuin hoitotyöhön kuuluvien ammattiryhmien näkökulmasta, joskin hoitotyöhön liittyvät tutkimukset muodostavat tärkeimmän tarkastelukohteen.

## **2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄ JA TAVOITE**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kirjallisuuskatsauksen avulla, mistä tekijöistä hoitotyön tekijöiden työhyvinvointi rakentuu. Tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Mistä tekijöistä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi rakentuu?
2. Miten työhyvinvointia hoitotyössä voidaan parantaa?
3. Miten organisaatio hyötyy työhyvinvoinnin parantamisesta?

Työyhteisön jäsenten ymmärrys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tärkeää tiedostaa. Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen ja rakentavalla tavalla vastuun kantaminen yhteisestä hyvinvoinnista on työyhteisön jokaisen jäsenen asia. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnin rakentumisesta, jotta työelämän laadun parantamiseen voidaan vaikuttaa.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA

#### 3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu monesta eri tekijästä. Siihen vaikuttavat työntekijän terveydentila, työssä jaksaminen, työntekijän ammattitaito, työturvallisuus, työilmapiiri ja johtaminen (STM 2011.) Rauramo (2008) laajentaa työturvallisuuden ulottuvan myös työsuhteen pysyvyyden ja toimeentulon varmistamiseen. Määräaikainen työ on harvoin työntekijän itsensä valitsema työsuhde, joka muodostuu ongelmaksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työsuhteen epävarmuus ja työtulojen epäsäännöllisyys heikentävät merkittävästi työtyytyväisyyttä (Hawas 2009, 28.) Myös Hintsalan (2005) mukaan vakinaisella työsuhteella oli merkitystä työhyvinvointiin, sillä vakituksessa työsuhteessa olleet työntekijät kokivat työssään tyytyväisyyden tunnetta, voimaa ja iloa ihmisenä kasvamisesta palkkansa lisäksi. Työyhteisö voi hyvin kun työntekijöillä on vankka ammattitaito, kokemus työn mielekkyydestä ja merkitsevyydestä sekä elämän hallinnan tukemisesta (STM 2011).

Työhyvinvointi syntyy tekemällä työtä. Työhyvinvointi yhdistetään joskus tyky-päivään, jossa tarkoituksena on tarjota työntekijöille yhteinen virkistyspäivä esimerkiksi urheilun tai kulttuurin parissa. Työhyvinvointi ei ole yhden koulutuspäivän tulos, työhyvinvointia ei voi opettaa, eikä sitä voi ostaa (Kaivola & Launila 2007, 128). Työhyvinvointi ei ole myöskään pysyvä tila, vaan se muuttuu ajan myötä (Kaivola & Launila 2007, 128). Toimiva työyhteisö ja työ, joka on hyvin tehty, voivat tuottaa työhyvinvointia. Työhyvinvointiin liittyvät huippuhetkien kokemukset eivät voi arjen työssä olla jatkuvia. Työnilo on myös kokemus tasaisemmasa tunnetilasta (Suutarinen & Vesterinen 2010, 102.) Tutkimusten mukaan terveydenhoitohenkilöstön keskuudessa työn imu on voimakasta ja ammatillinen itsetunto on vahva (Laine 2014, 12).

Työyhteisön aineeton pääoma; työhyvinvointi, luottamus, osaaminen ja innovatiivisuus jäävät vieläkin monesti vaille sille kuuluvaa huomiota. Työhyvinvoinnin strategia organisaation menestystekijänä tulee ottaa huomioon, sillä osaaminen ja innovatiivisuus edellyttävät hyvän työhyvinvoinnin kokemusta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 54–55.)



### 3.2 Henkilöstö organisaation voimavarana

Organisaatioiden johdon tulisi nähdä, että organisaatio ja siinä työskentelevät ihmiset ovat kytköksissä toisiinsa. Henkilöstö on organisaation toimiva ja uudistava voimavara. Muutospaineissa kuitenkin henkilöstöä kohdellaan vielä resursseina, joita voi muuttaa niin halutesaan (Suutarinen & Vesterinen 2010, 53.) Nykyään ymmärretään organisaation menestyksen perustuvan osaltaan henkilöstön hyvinvointiin. Osaaminen ja uudet innovaatiot pohjautuvat henkilöstön hyvinvointiin ja voidaan sanoa, että työhyvinvointi on noussut organisaation strategiseksi kilpailutekijäksi (Suutarinen & Vesterinen 2010, 53).

Organisaation johtajuuden ja esimiestyön tulee varmistaa, että työyhteisö suoriutuu perustehtävästään hyvin. Johtajan tulee ensisijaisesti huolehtia alaisistaan mutta samalla myös varmistaa, että henkilökunta tiedostaa perustehtävän visiot ja haasteet jokapäiväisessä toiminnassaan. Visiot vaikuttavat henkilökunnan työmotivaatioon. Johtamisen toimintatapoihin vaikuttavat organisaation kulttuuri, kunkin työntekijän autonomian aste, sekä johdon toimintatapa. Henkilökunnan tiedostaessa organisaation perustehtävän, sen merkityksen ja arvomaailman, sen on helpompi kestää myös mahdolliset organisaatiomuutokset (Hintsala 2005, 40.)

Organisaation ylimmällä johdolla on vastuu tulevaisuuden ja vision luomisesta, sekä systeemin ja rakenteen luomisesta operationalistamalla ne. Ihmiselle on tärkeää saada vaikuttaa organisaation tärkeisiin ratkaisuihin. Henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuksilla, sekä mahdollisuudella osallistua päätöksentekoon saavutetaan täydellinen yhteistoiminta, joka puolestaan tukee voimaantumista ja hyvinvointia (Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009, 46.) Resurssien riittävyys mahdollistaa työn tekemisen hyvin. Resurssien riittävyydellä on suora yhteys työssä jaksamiseen ja myös hoitotyön laadun takaamiseen. Jos sairaanhoitaja joutuu tinkimään eettisistä ja laadullisista tavoitteista henkinen kuormittuminen lisääntyy (Silvennoinen 2008, 53–54).

Hildenin (2002) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa hoitajien vahva motivaatio kehittyä hyväksi sairaanhoitajaksi ja antaa parasta mahdollista hoitoa potilaalle. Työntekijän kokemus

omasta osaamisestaan, mahdollisuudesta oppimiskokemuksiin ja kokemus aikaansaamisesta työssään edistää työntekijän hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta (Rauramo 2012, 156). Työyhteisöön tuleva uusi työntekijä niin ikään tarvitsee kollegiaalista tukea ja riittävän perehdytyksen, jotta ammatillinen kasvu mahdollistuisi (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 59).

Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttavat muun muassa johtajien visionäärisyys ja näkyvyys, sekä työnantajan ja henkilöstön välinen avoin vuorovaikutteisuus. Työnantajan tulee nähdä työntekijä yksilönä, jota tulee kunnioittaa –ei vain resurssina tai kustannustekijänä. Näin ollen työolosuhteisiin tulee kiinnittää huomiota.

### **3.3 Työhyvinvointi ja johtaminen**

Yleisellä tasolla johtajuutta on tutkittu monissa eri merkityksissä, eikä johtajuudelle ole kyetty yleispätevää määritelmää muodostamaan. Johtajuus on toimintaa, jossa pyritään ohjaamaan organisaation toimintaa kohti asetettua päämäärää. Johtajalla on valta vaikuttaa työyhteisön jäseniin ja vaikuttaminen kohdentuu johtajan alaisiin, joista johtaja on vastuussa. Johtajan tulee myös vaikuttaa ryhmän jäseniin päämääräsuuntaisesti (Kanste 2005, 31.) Hoitotyön johtajuudella on vaikutusta moniin yksittäisiin työntekijöihin, sekä koko terveydenhuollon tulokseen (Kanste 2005, 37). Johtamistaidot ovat yksi tärkeä osa-alue työntekijöiden työhyvinvoinnin rakentajana ja niillä on vaikutusta myös työn tuottavuuteen (Uusitalo 2003, 54).

Johtamisella on merkitystä sekä ihmisen kykyyn, että haluun tehdä työtä. Hoitotyön esimiehen tulee huolehtia sekä alaisten lisäkoulutuksen tarpeesta, että myös ottaa huomioon työn tuottavuus ja talousnäkökulma. Myös oikeudenmukainen, tasapuolinen kohtelu tukevat työhyvinvointia (SMT 2011; Salminen & Vähä-Töyry 2011, 26; Hahtela 2014, 28.) Työntekijöiden edellytetään ottavan vastuuta työhyvinvoinnista huolehtimalla mm. omasta hyvinvoinnistaan sekä hyvillä työyhteisötaidoilla (STM 2011).

Esimiestyöllä on vaikutusta myös henkilökunnan alanvaihtoa koskeviin suunnitelmiin, sillä työyhteisöissä, joissa johtaminen koetaan hyväksi, alanvaihtoa harkitaan harvemmin. Vastaa-

vasti tyytymättömyys työyhteisön johtamiseen ennusti työntekijän suunnitelmia vaihtaa alaa (Hintsala 2005, 153.) Alanvaihto on monen tekijän summa ja pitkäkestoinen prosessi. Esimiehen tulisi olla läsnä ja tarvittaessa saatavilla, jotta luottamuksellinen suhde työntekijän ja esimiehen välille syntyisi avoimen keskusteluyhteyden saavuttamiseksi ja luottamuksellisten, työntekijän mieltä painavien asioiden käsittelemiseksi (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 56–57.) Työyhteisön henkilökunnan ollessa tyytymättömiä esimies-alaissuhteisiin, monet ammattitaitoiset sairaanhoitajan ovat harkinneet alalta poistumista (Brunetto ym. 2013, 835).

### **3.4 Työyhteisö työntekijän tukena**

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat mm. selkeät säännöt ja toimintatavat ja niiden tukeminen, sekä rakenteet, jotka tukevat tehtävää työtä. Työyhteisön rakenteisiin kuuluvat hyvä tiedonkulku, selkeät työtehtävät ja työnjako, sekä oikeudenmukainen johtajuus (Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009, 47.)

Työelämän yhteisöllisyys tukee yksilön terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta ja tarjoaa työyhteisön jäsenille yhteenkuuluvaisuuden tunteen. Työyhteisön sosiaalinen pääoma karttuu työyhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen myötä, sekä myös yhteisöllisyyden kokemuksella. Sosiaalisen pääoman sekä yksilö, että työyhteisö kokevat voimavarakseen (Manka 2011, 116.) Työhyvinvoinnin rakentumiseen liittyy myös yhdessä tekemisen ilo. Kollektiivinen työn ilo on työyhteisön yhteisten kokemusten tai onnistumisen tuottamaa iloa, joka parantaa työyhteisön ilmapiiriä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 102).

Työyhteisön ihmissuhteet vaikuttavat työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen, sekä työhyvinvointiin. Kun työyhteisön jäsenillä on avoimet ja luottamukselliset välit he kykenevät tuloksetkaampaan työhön. (Rauramo 2012, 105.) Työyhteisötaidot kasvattavat työyhteisön suoriutskykyä ja työyhteisön sosiaalista pääomaa (Manka 2011, 138). Hyvä työyhteisö rakentuu luottamuksen varaan ja luottamuksen myötä työyhteisön yhteisöllisyys kasvaa. Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki on tärkeä voimavara, joka lieventää elämässä esiintyviä paineita (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 56 & Rauramo 2012, 105.) Työyhteisön tarjoama

tuki, luottamukselliset suhteet, yhteishenki ja avoimuus ovat hyvän työyhteisön tärkeitä ominaisuuksia (Salminen & Vähä-Touru 2011, 25).

Luottamuksen rakennusaine, osaaminen on tärkeä tekijä, jotta työ ei muodostu liian raskaaksi. Osaaminen on osa työyhteisötaitoa, joka yksilöllä näyttäytyy vastuullisena toimintana ja työtehtäviin sitoutumisena. Työyhteisötaidot näyttäytyvät ryhmässä yhteistyötä edistävänä toimintana: auttamisena, reiluutena ja haluna toimia yhteiseksi hyväksi (Manka 2011, 123.)

## 4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää tietoa hoitotyön työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Teoreettisena lähtökohtana ovat aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset. Metodologisesti katsaus on toteutettu systemaattisen kirjallisuuskatsauksen metodia mukaellen.

Laadullisissa tutkimuksissa ei päämääränä ole tilastolliset yleistyksiset, vaan niissä pyritään kuvaamaan tiettyä ilmiötä, sekä antamaan ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Tutkimus itsessään on tiedonhaun prosessi, jonka avulla pyritään vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin (Tuomi 2008, 19). Tieteellistä tutkimusta määritellään monin eri tavoin. Laajasti käsittäen tieteellinen tieto on tutkimuksella tuotettua tietoa.

Laajassa merkityksessä metodologia käsittelee todellisuutta koskevan tiedon peruslähtökohtaa, tieteellistä perusnäkemystä ja maailmankatsomusta. Suppeassa merkityksessä metodilla kuvataan tapaa, jolla uutta todellisuudessa olevaa tietoa hankitaan (Tuomi 2006, 30). Aineistolähtöistä tutkimusta ohjaa teoria, jonka teoreettiset käsitteet, mallit ja teoriat työstetään aineiston analyysin tuloksena (taulukko 1.). Tutkimuksen analyysiyksiköt on saatu aineistosta kun kiinnostusta ohjaavat tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat. Tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus (Tuomi 2008, 128–130.) Kuvailevan tutkimuksen tarkoituksena on esittää tutkittavan ilmiön kannalta kiinnostavia piirteitä (Tuomi 2007, 126).

Tutkimuksellisen tiedon tarkoitus on tuottaa tietoa jota voi hyödyntää arkielämässä. Tekijät, joista työhyvinvointi rakentuu, on syytä tunnistaa sillä niiden avulla voidaan työhyvinvointiin vaikuttaa sitä parantavasti. Tämän opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä on työhyvinvointi, työssä innostuminen, työilmapiiri, työn imu, työympäristö, työyhteisö, sekä hoitotyö. Opinnäytetyönä toteutettavan tutkimuksen viitekehys ja teoria muodostuvat opinnäytetyön käsitteiden välisistä merkityssuhteista. Aineisto, joka on aiheesta tuotettu jo aiemmin, sekä tutkimuksen metodologia muodostavat työn viitekehysten (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18–19.)

Opinnäytetyön lähtökohtana on kysymyksen asettelu, johon pyritään löytämään vastauksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla niiden yleistettävyyden saavuttamiseksi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaukseni kohdistuu käsitteellisiin ilmiöihin, jotka esiintyivät valitsemani aineiston eri tutkimuksissa. Seuraavan taulukon olen koonnut kuvailemaan ilmiöitä, joista valitsemassani aineistossa on puhuttu.

**Taulukko 1. Sisällön analyysi**

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Perehdyttäminen, osaaminen, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, oppimiskokemukset, asiantuntijuus	Työmotivaatio, työn hallinta, työn ilo	Työn imu ja työssä innostuminen
Yksilö voimavarana, resurssi, työsuhteen pysyvyys	tuottavuus, tuloksellisuus	Organisaatio
Sosiaaliset suhteet, luottamukselliset välit, auttaminen	Työyhteisötaidot	Työilmapiiri
Työkierto, työsuhde, työvuorosuunnittelu, vastuun jakaminen, työkuormitus	Elämäntilanne, osaaminen, toimeentulo	Esimiestyö
Yhteenkuuluvaisuuden tunne,	Sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki	Työympäristö ja työyhteisö
Työturvallisuus, terveys, työssä jaksaminen	Työkyvyn ylläpito	Työterveys

## 4.2 Aineiston keruu

Tutkimussuunnitelma on käynnistetty aiemman tutkimustiedon hahmottamisella. Opinnäytetyön aineistonkeruu on kerätty eri tietokannoista. Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti, joten

hakutuloksia tuli luonnollisesti runsaasti. Rajasin hakua valitsemalla aineistoa, joka on tuotettu 2000 –luvulla (Liite 1.). Valitsin aineistoon tieteellisiä tutkimuksia tai niistä tehtyjä artikkeleita, joista olen saanut tietoa tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Yleisen suomalaisen asiasanasto YSA:n avulla täsmensin käsitteistöä. Hakusanoilla ”työhyvinvointi”, ”työtyytyväisyys”, ”työilmapiiri”, ”työn ilo”, ”workplace and wellbeing” saavutin hakutuloksia OMA, Medic, Melinda ja CINAHL tietokannoista. Aineisto koostui pro gradu –töistä, väitöskirjoista, lissensiaattitutkimuksesta ja opinnäytetöistä. (Liite 2.).

Taulukko 3. Sisäänottokriteerit

- Julkaisuvuosi 2005-2015
- Julkaisukieli suomi tai englanti
- Cinahl tai Pubmed tietokannoista saatavat kokotekstiversiot
- Julkaisut ovat tieteellisiä tutkimuksia tai niistä tehtyjä artikkeleita
- Tutkimuksen kohteena on työhyvinvointi, työilmapiiri, työtyytyväisyys ja/tai työnilo

## 5 TULOKSET

### 5.1 Organisaation merkitys työhyvinvointia tukevana tekijänä

Organisaation johdon tulisi nähdä työntekijöiden ja organisaation liittyvän kiinteästi toisiinsa ja että henkilöstö on organisaation voimavara. Osaaminen ja uudet innovaatiot mahdollistuvat hyvinvoivan henkilöstön kautta. Organisaation kilpailukyky, vetovoimaisuus, sekä työhyvinvointi liittyvät kiinteästi toisiinsa ja työhyvinvointi on noussut organisaation strategiseksi kilpailutekijäksi (Rauramo 2012; Suutarinen ym. 2010; STM 2014.)

Tämän opinnäytetyön mukaan työhyvinvointi on prosessi, joka on organisaation jatkuvaa toimintaa ja siihen vaikuttavat opinnäytetyön tulosten mukaan yhtälailla myös työntekijä itse. Yksi näkökulma työhyvinvoinnin tarkasteluun on työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen toimintamalli, jossa työntekijän toivotaan huolehtivan omasta työkyvystään ja työnantajan odotetaan pitävän huolta työn tekemisen edellytyksistä ja työhyvinvoinnin tukemisesta. Tämä edellyttää siis kaikkien toimijoiden vastuullisuutta (Kaivola ym. 2007; Suutarinen ym. 2010; Laine 2014).

Kun organisaation hallinnossa ymmärretään hoitohenkilöstön perustehtävä, tällöin annetaan hoitohenkilöstölle mahdollisuus toteuttaa perustehtävänsä hyvin. Hoitohenkilöstön työhyvinvointia lisää, kun he pystyvät antamaan potilaille laadukasta hoitoa, riittävien resurssien turvin. Työnantajan vetovoimaisuuteen vaikuttavat johtajien visionäärisyys, näkyvyys, sekä työnantajan ja henkilöstön välinen avoin vuorovaikutteisuus. Työnantajan tulee nähdä työntekijä yksilönä, jota tulee kunnioittaa –ei vain resurssina tai kustannustekijänä. Näin ollen työolosuhteisiin tulee kiinnittää huomiota.

Silvennoisen (2008) mukaan organisaatiossa tulisi olla yhteinen käsitys työhyvinvoinnista. Vaikka moniin työyhteisöihin oli perustettu työhyvinvointiryhmä, ja organisaation toimintamalliin työhyvinvoinnin tavoite oli kirjattu, sen parantamisen keinoja ei ole kuitenkaan avattu. Työhyvinvointityöryhmän selkeät ohjeet tukevat hoitotyön johtajaa työhyvinvointia parantavassa työssään (Silvennoinen 2008, 54.)



Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksen (2014) mukaan työhyvinvointiin panostettaessa voidaan vaikuttaa työntekijän työssäolovuosiin, joiden lisäämiseen on painetta. Huolehtimalla työntekijän hyvinvoinnista ja työelämän vetovoimaisuudesta voidaan ylipäättään luoda edellytykset talouden perustalle ja kilpailukyvyille yhteiskunnassa (SMT 2014). Sekä yksilön, että yhteiskunnan kannalta on hyvinvoinnin edistäminen keskeistä työn tuottavuuden, tuloksellisuuden ja organisaation kilpailukyvyn kannalta (Rauramo 2012, 17). Työterveyslaitoksen (2011) mukaan työhyvinvointia laajemmin tarkasteltuna siihen vaikuttavat hyvä johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työntekijän oma kokemus omasta tarpeellisuuden tunteesta, sekä onnistumisesta työssään ja koettu ammattitaito.

## **5.2 Työn imu ja työssä innostuminen työhyvinvointia tukevana tekijänä**

Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavista tekijöistä työn imu ja ammatillinen itsetunto koetaan vahvaksi terveydenhuoltohenkilöstön keskuudessa. Sen sijaan työn arvostus on riittämätöntä. Erityisesti terveydenhuoltoalalla toimivat nuoremmat ammattihenkilöt kokevat työhyvinvointivajetta työn arvostuksen, siihen sitoutumisen ja työn imun kokemuksen puutteesta johtuen, kun taas iäkkäämpi henkilöstö kokee näiden tekijöiden tukevan työhyvinvointiaan (Kanste, Lipponen, Kyngäs & Ukkola 2008, 283.) Samaan tulokseen tulivat myös Brunetto ym. (2013) tutkimuksessaan, jossa todettiin pidemmän kokemuksen omaavilla sairaanhoitajilla työhön sitoutumisen olevan vahvempaa ja kokemus työhyvinvoinnistaan parempaa, kuin vasta valmistuneella sairaanhoitajalla.

Työhyvinvointia tukee luonnollisesti sopiva työn mitoitus suhteessa työntekijän osaamiseen, jotta työntekijä kokee hallitsevansa työtehtävät (Tilander 2010, 54). Yllättävää sen sijaan on, että tutkimusten mukaan työn aikapaine lisää työn imua erityisesti terveydenhuoltoalalla. Kiireen myötä työn imu koetaan vahvemmaksi (Kanste & Lipponen ym. 2008, 285.)

Työn tekemisen flow'n käsite kuvaa hyvin työnimua tai työn virtausta työntekijän uppoutuessa työhön. Työn flow'ta Suutarinen & Vesterinen (2010) kuvaavat seuraavasti: 1) ”Ajan taju hämärtyy työtä tehdessä siten, että ei huomaa ajan kulkua. 2) Työtehtävän jälkeen kokee hyvää oloa ja mieltä suorituksestaan. 3) Työn tekemisen hetkellä työntekijä on kokenut, että hänellä on ollut riittävästi voimavaroja tehtävän vaativuuteen nähden”. Mankan (2011) mu-

kaan flow'n tunteen aikana ihminen toimii syvästi keskittyneenä vailla ponnistelua. Työn imu on puolestaan tila, jossa *tarmokkuus* ilmenee energisyytenä, työlle *omistautuminen* työn merkityksellisyyden kokemista ja *uppoutuminen* voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista (Manka 2011, 143).

Työhyvinvointi syntyy tekemällä työtä. Työn imua ja työn tekemisen flow:n kokemiseen liittyy aikapaine, sillä kiireen keskellä työhön uppoutuminen on tehokkaampaa mutta toisaalta työtä tehdään syvästi keskittyneenä, vailla ponnisteluja (Kanste 2008; Suutarinen ym. 2010; Manka 2011.) Työn imussa työntekijän ajan taju hämärtyy ja ajan kulku jää vaille huomiota. Työntekijä kokee myös tyydytystä työstään ja lisäksi työntekijän voimavarat ovat riittävät työn vaativuuteen nähden (Manka 2011.)

### 5.3 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Työilmapiirin Rauramo (2012) määrittelee organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Työilmapiiri on sekä esimiehen, että työntekijän vastuulla ja työyhteisötaidot toimivat siltana hyvän johtajuuden sekä yhteisöllisyyden välillä (Manka 2011, 129, 138). Hyvä työilmapiiri saavutetaan avoimuudella, keskinäisellä kunnioituksella, auttamisen halulla ja luottamuksella. On tärkeää ottaa huomioon työyhteisön jäsenten mielipiteet ja kehittämis ehdotukset, sekä toisaalta pitää työyhteisö ajan tasalla eri uudistuksista ja työn kehittämisestä (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön ryhmähengen ja työilmapiiriin liittyvät tekijät. Näissä keskeisinä tekijöinä on tärkeää huomioida avoin vuorovaikutus ja työyhteisön keskinäinen toimivuus (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007). Hyväksi koetun työilmapiirin myötä työyhteisö koetaan myös turvalliseksi (Silvennoinen 2008, 36).

Työntekijän ammattitaito, työyhteisön hyvä työilmapiiri ja hyvä, motivoiva johtaminen lisäävät osaltaan työhyvinvointia (SMT 2014). Antilan (2006) mukaan työhyvinvointi rakentuu työn sisällön mielekkyydestä, työyhteisön sosiaalisista suhteista, työsuhteen pysyvyydestä ja vasta näiden jälkeen palkasta. Työn sisällön, -mielekkyyden ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden merkitys on tutkimuksen mukaan vain kasvanut (Antila 2006, 19). Työviihtyvyyden kehittyminen taas lisääntyy eniten työntekijän mahdollisuudella itsenäiseen päätöksentekoon,

sillä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä parantaa kykyä kohdata kuormittavia tilanteita työtä tehdessään (Antila 2006).

Ruorasan (2011) mukaan hyvällä työilmapiirillä on todettu olevan vaikutusta työyhteisön suoritukseen sitä parantavasti ja hyvä ilmapiiri tukee myös työyhteisön jäsenten uskoa omiin kykyihinsä ja ammatilliseen osaamiseen. Paitsi työn tuloksiin, ilmapiirillä on suotuisa vaikutus myös työntekijän motivaatioon ja työtyytyväisyyteen (Ruoranen 2011, 40–41). Työilmapiirillä ja hoitotyön laadulla on osoitettu olevan yhteys toisiinsa, kun työilmapiiri on hyvä, myös hoitotyö on tällöin laadukkaampaa. Laadukkaan hoitotyön toteuttaminen hyvän työilmapiirin vallitessa johtaa taas työhyvinvoinnin kohenemiseen (Hawas 2009, 86.) Myös Rauramon (2012) mukaan hyvä työilmapiiri parantaa työn sujuvuutta ja laatua. Brunetto ym. (2013) toteaa tutkimuksessaan huonojen esimies-alaissuhteiden vaikuttavan työn laatuun jopa niin, että potilaiden kuolleisuus, lääkevirheet ja tartuntataudit lisääntyvät.

Hyvän työilmapiirin mahdollistaa esimiehen oikeudenmukainen ja tasapuolinen toiminta suhteessa alaisiinsa (Silvennoinen 2008, 36). Työn mielekkyys ja työhön motivoituminen tukevat työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, uuden oppiminen sekä työhön kuuluva vastuu tukevat työhyvinvointia (Silvennoinen 2008, 53–54.) Työhyvinvointi rakentuu työntekijän, työyhteisön, työn ja johtamisen kokonaisuudesta ja siksi onkin tärkeää, että nämä osatekijät joustavat yksilön elämäntilanteen ja tarpeen mukaan (Kaivola & Launila 2007, 128).

Hoitotyön asiantuntijuuden tunnustaminen ja sitä kautta mahdollisuuden antaminen oman työn päätöksentekoon sitouttaa työntekijää tehokkaammin kuin autonomian puute. Ammatin hallinnan tunne edellyttää itseohjautuvaa työtettä, vastuuta ja mahdollisuutta käyttää omaa osaamistaan (Silvennoinen 2008, 55–56.) Jotta työntekijä voi käyttää omaa osaamistaan, tarvitaan luottamusta, arvostusta ja vapautta työyhteisön jäseniltä, sillä näitä tekijöitä työntekijä pitää tärkeinä (Rauramo 2012, 124). Myös Tilanderin (2010) mukaan työhyvinvointia tukee oman työyksikön avoimuus ja hyvä ryhmähenki.

Työhyvinvoinnin tukemisessa tulee ottaa huomioon itsenäisyys työhön liittyvässä päätöksenteossa ja työntekijän kyky, sekä pätevyys vaikuttavat taas hänen autonomian asteeseen (Hintsa 2005, 177; Salminen & Vähä-Töyry 2011, 28). Työtyytyväisyyttä heikentää Hintsalan

(2005) mukaan epämääräiseksi ja vähäiseksi koettu autonomia hoitotyössä. Tämä itsenäisyyden puute johtaa otteen ja motivaation menettämiseen työssä (Hintsala 2005, 164).

Työyhteisöissä tulisi yhdessä panostaa työhyvinvointiin ja laatia työyksikön omiin tarpeisiin perustuva työhyvinvointisuunnitelma, joka toimisi arjen työkaluna (Holappa 2013). Holapan (2013) työryhmän laatima työhyvinvoinnin kehittämisen malli, joka on suunniteltu fysiatrian yksikköön, soveltuu myös muihin työyksiköihin.

Hoitotyön ohjatun harjoittelun aikana annetulla ohjauksella on todettu yhteys osaston ilmapiiriin. Hyvän ilmapiirin omaavat työyhteisöt tarjosivat laadukasta ohjatun harjoittelun ohjausta ja näillä osastoilla ohjauksen laatu oli yhteydessä myös hoitotyön laatuun (Hintsala 2005, 40.)

#### **5.4 Esimiestyön merkitys työhyvinvointiin**

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on merkitystä miten johtajuus toteutuu, kun tarkastellaan johtamiskäyttäytymistä ja työhyvinvointia kuvaavien ilmiöiden yhteyksiä. Hyvällä johtamiskäyttäytymisellä on todettu olevan yhteys alaisten vähäisempään työstressiin, organisaatioon sitoutumiseen, hyvään itsearvioituun terveyteen. Lisäksi hyvällä johtajuudella on yhteys myös vähäisempiin psyykkisiin rasitusoireisiin ja sairauspoissaoloihin, hyvään työkykyyn ja vähäiseen henkilöstön vaihtuvuuteen (Kanste 2005, 78–79.)

Esimiestyön myötä työntekijän vaikuttamismahdollisuudet päätöksentekoon nousivat keskeiseksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Jo omaa työaika koskevat vaikutusmahdollisuudet tukee työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työn tekemisen autonomian ja sitä kautta työn itsenäinen suunnittelu lisää työhyvinvointia ja työhön sitoutumista (Uusitalo 2003; Hintsala 2005; Kääriäinen ym. 2009; Hahtela 2014). Johtamisella ja esimiestyöllä voidaan suuresti vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä esimies voi sallia työntekijän vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä ja tämän on todettu parantavan työhyvinvointia. Mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhönsä voidaan parantaa myös työn kuormittavuuden sietokykyä ja sitä kautta työhyvinvointia (Antila 2006; Silvennoinen 2008).

Työyhteisön voimaantuminen voi tapahtua luottamalla työntekijöihin ja siten antamalla vastuuta ja valtaa vaikuttaa omaan työhönsä (Rauramo 2012; Kääriäinen ym. 2009). Sairaanhoid-

tajan työssä kokema autonomia ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon tukevat työhyvinvointia ja parantavat työnantajan vetovoimaisuutta. Hyvät yhteistyösuhteet lääkärihenkilöstön kanssa ja moniammatillinen toiminta lisäävät lisäksi työpaikan vetovoimaisuutta (Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009, 45.)

Työhyvinvoinnin kehittymisen kannalta esimieheltä saatu palaute, kannustus ja tuki ovat tärkeitä voimavaratekijöitä. Myös kollegalta, asiakkaalta tai muilta ammattiryhmiltä saatu arvostus tukee työhyvinvoinnin kehittymistä (Kanste ym. 2008, 286.) Esimiestyön yhtenä osatekijänä myös tunneäly työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää. Työyhteisöjen ongelmat ovat usein ilmapiiriin liittyviä, joissa esimiehen tehtävänä on paitsi tulkita, niin myös säädellä omia ja toisten tunteita (Rauramo 2012, 131.)

Työelämän jatkuva vaatimus oman työn ja hoitokäytäntöjen kehittämisessä luovat haasteita hoitotyössä jaksamiseen. Hoitotyö mielletään huonosti palkatuksi ja kuitenkin vastuu kasvaa, sillä monia perinteisesti lääkärille kuuluvia tehtäviä on siirretty hoitohenkilökunnan tehtäväksi (Silvennoinen 2008, 15–16.) Hoitotyön esimiehellä on tärkeä rooli alaisten työhyvinvoinnin tukemisessa, sillä työssä jaksamisella ja osaamisen tukemisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin (Silvennoinen 2008, 7.) Jos kokemukset työstä antavat enemmän työniloa, kuin työntekijän odotukset siitä ovat olleet, saavutetaan työniloa (Suutarinen & Vesterinen 2010, 102).

Työyhteisön yksilön voimaantumisen tunne on tärkeä työhyvinvointitekijä. Voimaantumisen lisäämisessä esimiestyöllä on merkittävä osa. Luovuuden tukeminen ja sen ylläpitäminen, luottamus ja avoimuus tukevat henkilöstön voimaantumista, joka saavutetaan kasvattamalla henkilökunnan pätevyyttä, antamalla vastuuta ja valtaa organisaation kaikilla tasoilla (Kääriäinen, Törmä, Torppa & Paasivaara 2009, 45.)

Tranformaalisessa johtamistyyliä korostuvat myönteinen suhtautumistapa sekä tulevaisuuteen, että tuleviin muutoksiin, oikeudenmukaisuus ja halukkuus keskittyä henkilöstöön ja henkilöstön ihmissuhteisiin yhtenä arvokkaana sosiaalisena pääomana. Hoitotyön johtajan johtamistyyleistä transformaalinen johtamistyyli edistää työhyvinvointia parhaimmin. Tässä johtamistyyliä keskeistä on hoitotyöntekijän tukeminen, henkilökunnan sitouttaminen ja hoitotyön tekijän valtaannuttaminen (Häggman-Laitila 2014, 143.)

Alaisiaan huomioon ottava esimies ymmärtää työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet ja pyrkii joustamaan työntekijän työaikatoivomuksissa (Hintsala 2005, 41). Hoitotyön johtamisessa tulee ottaa huomioon myös työntekijöiden erilaiset tarpeet, sillä työuupumusta aiheuttavat tilanteet saattavat vaihdella riippuen työntekijän iästä, urakehitysvaiheesta ja työtehtävistä (Kanste 2005, 190). Työtyytyväisyyden on todettu Mankan (2011) mukaan vähenevän ikään-tyneiden työntekijöiden keskuudessa, mikäli he saavat esimieheltä ohjausta vain vähän ja nuoret työntekijät, jotka saavat enemmän ohjausta esimieheltään, ovat tyytyväisempiä työhön ja johtamistapaan.

Hoitotyön johtajan onnistumiselle on merkityksellistä työntekijän aktiivinen valvominen, sillä Kansten (2005) tutkimuksen mukaan kokonaistyöuupumus, emotionaalinen väsymys ja työstä etääntyminen olivat vähäisempää ja työssä onnistumisen tunne voimaakkaampaa, jos aktiivista työntekijöiden valvomista esiintyi usein verrattuna tilanteeseen, jossa aktiivista valvomista tapahtui vähän. Perinteistä johtajuutta siis tarvitaan: työntekijöiden työsuoritusten valvomista ja työntekijöiden palkitsemista. Nämä työssäjaksamista tukevat toimenpiteet ovat tärkeitä erityisesti nuorten, määräaikaisten ja vuorotyötä tekevien työntekijöiden kohdalla (Kanste 2005, 156.)

Yhtenä työhyvinvoinnin rakentajana kehityskeskustelut ovat monissa työyhteisöissä vakiintunut käytäntö. Ruorasen (2011) mukaan yhdeksi kehityskeskusteluiden sisältöalueeksi on noussut työtyytyväisyys ja työmotivaatio. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta kehityskeskustelut ovat tärkeä keskustelufoorumi, jossa on mahdollisuus selvittää yksittäisen työntekijän kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan (Ruoranen 2011, 141). Kehityskeskusteluja käydään suhteellisen harvoin, tavallisimmin kerran vuodessa. Kehityskeskustelut koetaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi, mutta ne eivät yksin riitä tukemaan työntekijää (Häggman-Laitila 2014, 150.)

Kehityskeskustelu tarjoaa mahdollisuuden keskustella yksittäisen työntekijän työssä jaksamisesta ja henkilökohtaisista toiveista, sekä työhyvinvoinnin kokemuksesta (Ruoranen 2011, 141). Ruorasen (2011) mukaan työssä jaksaminen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat kehityskeskusteluissa keskeisiä keskustelun aiheita ja kehityskeskustelut korostuvat työkyky- ja hyvinvointikeskusteluina. Myös Loven (2014) tutkimuksessaan toteaa, että kehityskeskusteluilla on vaikutusta työmotivaatioon. Niiden myötä myös työtehokkuus ja henkinen

hyvinvointi paranevat. Kehityskeskustelut lisäävät myös työviihtyvyyttä sillä kehityskeskusteluita voidaan pitää myös oman työn kehittymisen suunnitteluna (Loven 2014, 36).

Kehityskeskustelussa esimiehellä on tilaisuus osoittaa arvostusta työntekijää kohtaan, jolloin työntekijän motivoituminen työtä kohtaan kasvaa (Immonen & Kaipola 2012). Kehityskeskustelu on myös johtajuuden kannalta tärkeää, sillä kehityskeskustelujen avulla saa palautetta ja sen avulla voidaan selkiyttää organisaation tilannetta (Tilander 2010, 34).

### **5.5 Työterveys työhyvinvointia tukevana toimintana**

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijän hyvinvointia tukevana tahona. Työterveyden keskeinen tehtävä on tukea henkilökunnan työkykyä. Työterveyshuolto ohjaa ja tukee työpaikkojen työturvallisuuskysymyksissä ja työtapaturmien ehkäisyssä. Työterveyshuolto perustuu lain säädösten mukaiseen toimintaan ja toiminnalla pyritään vaikuttamaan työkyvyn menettämisen ennaltaehkäisyyn (SMT 2011.) Työterveyshuollon tehtävänä on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön ja hyvin toimivan työyhteisön saavuttamista sairauksia ennaltaehkäisevän ja hoitavan työkykyä ylläpitävän toiminnan ohella (Rauramo 2012, 37). Työturvallisuutta ohjaa lainsäädäntö. Työpaikoilla on noudatettava näitä lakeja ja asetuksia, määräyksiä sekä ohjeita työturvallisuuden edistämiseksi ja vaarojen ehkäisemiseksi (Rauramo 2012, 70.)

Työterveyshuollon rooli työhyvinvointia ylläpitävänä tahona on myös kiistaton ja työterveyshuolto perustuukin lain säädösten mukaiseen toimintaan. Sekä Hintsala (2005), Hawas (2009), että Rauramo (2012), laajentavat työturvallisuuden ulottuvan myös työsuhteen pysyvyyden ja sitä kautta toimeentulon varmistamiseen, sillä työsuhteen pysyvyydellä on yhteys työhyvinvointiin sitä parantavasti.

Työntekijän työhyvinvoinnista on vastuussa työterveyshuollon lisäksi esimiestyö, työyhteisö, työnantajan koko organisaatio ja viime kädessä myös työntekijä itse. Terveet elämäntavat auttavat jaksamaan ja ne heijastuvat työhyvinvointiin sitä parantavasti. Myös työn ja vapaaajan tasapaino tukee työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (Tilander 2010, 48, 50).

Myös hyvä työyhteisö tukee ja auttaa jäseniään (Laine 2014, 10). Johtamisen ohella psyykkisen työsuojelun tehtävänä on huolehtia alaisille sellaiset olosuhteet, että perustehtävän toteuttaminen mahdollistuu ja aineellisen edun lisäksi työntekijä voi kokea tyytyväisyyttä työtä tehdessään (Hintsala 2005, 41). Formaalin tuki on tarpeellista työyhteisön muutos- tai kuormitustilanteissa, jolloin esimerkiksi työnohjauksella voidaan tukea työhyvinvointia (Tilander 2010, 32).

## **5.6 Työympäristön ja työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin**

Työympäristöllä ja erityisesti työyhteisöllä on merkitystä työhyvinvoinnin rakentumiseen, sillä siihen liittyy yhdessä tekemisen ilo. Työelämän yhteisöllisyys tukee työntekijän terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se tarjoaa myös sosiaalista tukea ja –pääomaa työntekijälle (Suutarinen ym. 2010; Manka 2011; Rauramo 2012.) Työyhteisön työhyvinvointia tukeva ilmapiiri syntyy työyhteisön keskinäisen toimivuuden ja avoimuuden kautta. Siten työilmapiiri on sekä esimiehen, että työntekijöiden vastuulla (Manka ym. 2007; Manka 2011.) Hyvällä työilmapiirillä on tutkimusten mukaan vaikutusta työhyvinvoinnin lisäksi myös työn sujuvuuteen ja laatuun (Hawas 2009; Rauramo 2011; Ruoranen 2012). Silvennoisen (2008) mukaan hyvän työilmapiirin mahdollistaa esimiehen oikeudenmukainen ja tasapuolinen toiminta suhteessa alaisiinsa.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaansa auttaa työssä jaksamisessa ja helpottaa yksityiselämän ja työn yhteensovittamista. Työhyvinvointia voidaan tukea mm. työvuorosunnittelun avulla, sillä työaikaan liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin (Silvennoinen 2008, 56.) Myös Tilanderin (2010) mukaan vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan tukevat työhyvinvointia. Mahdollisuus itsenäisen päätöksenteon tekemiseen lisää merkittävästi työtyytyväisyyttä hoitohenkilökunnan keskuudessa. Työn itsenäinen suunnittelu, hoitotyön johtajan toimintana alaisten kannustaminen, sekä avoin kommunikointi työyhteisössä parantavat työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä (Uusitalo 2003.) Myös Kääriäinen ym. (2009) mukaan henkilöstön ottaminen mukaan päätöksentekoon lisää työntekijän sitoutumista työhön ja työyhteisöön. Esimies tarvitsee työyhteisöä kehittyäkseen. Hyvä työyhteisö on tasa-arvoinen, oikeu-



denmukainen ja esimies-alaissuhteiltaan toisiaan arvostava. Nämä taustatekijät osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin (Rauramo 2012, 130.)

Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairaus poissaolojen määrä laskee. Tutkimusten mukaan hoitotyön laatuun on voitu vaikuttaa parantavasti kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin. Tämä taas parantaa työtyytyväisyyttä ja koko organisaation menestymistä (Silvennoinen 2008, 53; Manka 2011, 38.)

Ajatuksia herättivät aiempien tutkimustulosten pohjalta näkemykset, joissa toisaalta todetaan, että esimiehen taholta tuleva aktiivinen valvominen tukee työhyvinvointia ja valvomisen ollessa vähäistä, työhyvinvointi koetaan vähäisemmäksi (Kante 2005). Kun taas otetaan huomioon työntekijän ikä, Mankan (2011) mukaan varsinkin iäkkäämmillä hoitotyön tekijöillä oli tarvetta saada lähiesimiehen tukea työhönsä työhyvinvointia tukeakseen. Tässä piilee vielä ristiriitaisuuksia, joihin olisi syytä pureutua esimerkiksi Mankan (2011) ehdottamaa hyvinvointisuunnitelmaa käyttäen.

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on luoda uutta tietoa aiempaa tietoa yhdistelemällä, sekä tuoda näkökulmaa, miten aihetta on aiemmin tutkittu. Tämä on yksi tutkimuksen muoto (Tuomi 2006, 82.) Tutkimuksen etiikka on koko tutkimusta hyödyntävän yhteisön, sekä tutkimusta tekevän yhteinen asia. Siten eettiset kysymykset ovat koko tutkimustoiminnan lähtökohta (Tuomi 2006, 143.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on ohjeistanut tutkijoita ja tieteen tekijöitä antamalla ohjeita joiden mukaan tutkijoiden ja tieteen tekijöiden tulisi noudattaa toimintatapoja, ”jotka ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja niiden esittämisessä, sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa”, sekä ”soveltaa tieteellisen tutkimuksen mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttaa tieteelliseen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta julkaistessaan tutkimustensa tuloksia” (Mäkinen 2006, 25). Opinnäytetyöni perustuu aiemman tutkimustiedon varaan, lähdeviitteet ja lähteet on merkitty siten, että ne voidaan tarvittaessa jäljittää. Kirjallisuuskatsaukseni aineisto on 2000-luvulla tuotettua, joten tieto on ajantasaista. Mäkisen (2006) mukaan tutkijan tulisi käyttää alkuperäisiä lähteitä, sekä varmistaa niiden aitous, sekä ottaa huomioon myös aineiston ajallinen ulottuvuus.

Työhyvinvointi teemana on varsin laaja ja aiheen rajaaminen oli haastavaa. Opinnäytetyötä tehdessäni oli vaikeaa rajata näkökulmaa, sillä työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Aineiston myötä käsittelemäni teemat nousivat vahvasti esiin, joten mitään käsittelemistäni osa-alueista en halunnut jättää pois. Teoreettisen analyysin uskottavuus perustuu argumentointiin, eli miten uskottavasti ja pätevästi lähdeaineistoa käytetään ja miten tulokset on perusteltu (Tuomi 2006, 76–77). Opinnäytetyö olisi voitu toteuttaa parityönä ja sen myötä näkökulma olisi saattanut rajautua tai muuttua, kun teemaa olisi työstetty kahden tutkijan voimin. Myös opinnäytetyön luotettavuus olisi saattanut vahvistua, jos tutkimustyö olisi toteutettu parityönä.

Kirjoittajan tulee vastata tutkimustyönsä tekstistä, oli se sitten tieteellinen artikkeli tai opinnäytetyö. Vastuu kattaa koko tutkimustyön, tulosten luotettavuuden, sen toimeenpanon ja tekstin oikeakielisyyden sekä laadun. Kirjoittaja vastaa myös tekstissä käytettyjen viitteiden oikeellisuudesta, ja siitä, ettei teksti ole plagioitua (Mäkinen 2006,123.) Viitteiden merkitseminen oikeaoppisesti on merkki tutkijan lukeneisuudesta ja perehtyneisyydestä tutkimustyöhön sekä kunnioituksesta muita tutkijoita kohtaan (Mäkinen 2006,130). Luotettavuutta tukevat paitsi viitteiden merkitsemisen ja jäljitettävyyden huolellinen merkintä, opinnäytetyön tekstin olen pyrkinyt kirjoittamaan selkeästi ja ymmärrettävästi.

## **6.2 Tulosten tarkastelu ja kehittämisehdotukset**

Tämän opinnäytetyön laatiminen oli mielenkiintoinen oppimisen prosessi, jonka myötä sain näkökulmaa työelämän hyvinvoinnin moniin vaikuttajiin. Koska omakohtaista työelämäkokemusta on kertynyt jo usean vuosikymmenen ajalta, oli mielenkiintoista peilata tätä ajantasaista tietoa omaan työhistoriaan. Työhyvinvointiin liittyvä tietoisuus on kehittynyt vuosien kuluessa merkittävästi. Työhyvinvoinnin vaikutusten tunnustetaan ulottuvan organisaation näkökulmasta myös työn tuottavuuteen ja laatuun. Työhyvinvoinnin myötä työhön sitoutumisen on todettu paranevan ja sairauspoissaolojen vähentyneen.

Tulosten perusteella yhä mieltä ollaan siitä, että työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät eikä siten yllätyksiä työhyvinvoinnin rakentumisen osatekijöistä tulosten myötä tullut. Tärkeimmiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nousivat organisaation- ja esimiestyön merkitys, työilmapiiri, työympäristö ja työyhteisö, työssä innostumisen vaikutukset, sekä työterveys. Kuvattujen tekijöiden painotus ei ole samanarvoinen, mutta nämä osa-alueet tulee ottaa huomioon työhyvinvointia tarkasteltaessa ja arvioitaessa.

Hyvä työhyvinvointi johtaa työssä innostumiseen ja työimuun. Työn imua voi luonnehtia työn tekemisen motivaatiotilaksi, sekä työn tekemisen flow-tilaksi, jossa tekijä uppoutuu työhön tehokkaasti. Olisi mielenkiintoista selvittää mitkä tekijät vaikuttavat tämän ”flow” –tilan syntymiseen. Tämä olisi yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe. Toinen mielenkiintoinen aihe voisi liittyä työhön sitoutumisen syntymekanismiin. Mikä tai mitkä tekijät vaikuttavat työhön sitoutumiseen?

Opinnäytetyöni vastaa pääosin työhyvinvoinnin teemaan liittyviin kysymyksiin. Aihe on laaja ja rajaus oli haasteellista, jonka vuoksi yksittäisen osa-alueen käsittely jäi kohtalaisen pinnalliseksi. Olisi mielenkiintoista tutkia aihetta lisää ottaen tarkemmaksi tutkimuskohteeksi esimerkiksi työyhteisön arvot, jotka eivät saisi olla vain sanoja suunnitelmissa, vaan jokapäiväistä käytännön työtä ohjaavaa pääomaa.

Työhyvinvoinnin tilaa tulee organisaatiossa säännöllisesti seurata. Organisaatio ei määrittele työhyvinvoinnin tilaa vaan sitä tulee kysyä henkilöstöltä. Työilmapiiri- ja henkilöstökyselyt ovat hyvä väline kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa (Suutarinen & Vesterinen 2010, 114). Mankan (2011) näkemyksen mukaan työhyvinvoinnin tilaa voi kartoittaa. Kartoituksen pohjalta on hyvä laatia työhyvinvointisuunnitelma yhteisen ryhmäpalaverin avulla. Työyhteisön jäsenet voivat yhdessä pohtia, mitkä asiat työyhteisössä on hyvin ja missä asioissa on kehittämisen varaa (Manka 2011, 88.) Organisaation yhdeksi tulostavoitteeksi voisi asettaa työhyvinvoinnin kohentumisen. Näin toimien työhyvinvoinnin parantamisen tavoitteeseen ja sitä estäviin tekijöihin voidaan vaikuttaa.

Työyhteisön tietoisuus perustehtävästä, riittävät resurssit työn tekemiseen ja osaamisen ylläpitäminen tukevat työhyvinvointia. Lisäksi tähän kokonaisuuteen liittyy tärkeänä osatekijänä johtamistaidot. Hoitotyön esimiehen tehtävänä on huolehtia alaistensa työhyvinvoinnista. Työntekijän elämäntilanteen huomioiminen tukee eri tutkimusten pohjalta työhyvinvointia. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi tietyssä elämäntilanteessa olla työntekijän kannalta haastavaa, joten joustava johtaminen ja työyhteisön ymmärrys voivat parantaa työhyvinvointia. Esimiestyöhön, työhyvinvointiin ja koko työyhteisön toimivuuteen liittyy myös kysymys työsuhteen pysyvyydestä (Hawas 2009; Hintsala 2005 & Rauramo 2012).

Työhyvinvointi syntyy työstä. Vain työtä tekemällä voi saavuttaa työniloa. Työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä kollektiivinen ilo nousi tärkeäksi työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi. Työyhteisön avoimuus on tämän ilon mahdollistaja. Yksilön oma kokemus työssä onnistumisesta tai yhdessä tekemisen myötä saavutetusta onnistumisen tunteesta tulisi voida jakaa koko työyhteisöä koskeväksi iloksi. Yhteinen onnistuminen ja sen myötä syntyneen ilon jakaminen on yksi työntekijää voimaannuttavista tekijöistä. Työssä onnistumisen jakamisella vaikutetaan

myös työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden kehittymiseen. Tämä sosiaalinen pääoma parantaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyön myötä ymmärrys siitä, että työhyvinvointi on työntekijän kokemus, eikä suinkaan organisaation määrittelemä tila, vahvistui. Työhyvinvointia tuleekin tarkastella yksilön kokemuksena, johon vaikuttavat monet eri elämän osa-alueet. Työhyvinvointi on myös prosessi –ei lopputulos. Toivonkin opinnäytetyöni herättävän henkilöstön keskuudessa ajattelua oman työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tulosten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla, työyhteisön toimivuudella ja henkilöstön jaksamisella on suora yhteys hoitotyön laatuun. Työhyvinvoinnilla on siis erityinen vaikutus myös hoitotyön perustehtävään.

Opinnäytetyön aineistoon tutustuessani syntyi uusia näkökulmia työhyvinvoinnin teemaan liittyen. Työmarkkinoilla on luonnollisesti hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä. Nuoremmilla ja iäkkäämmillä työntekijöillä on työtehtävästä riippuen hieman erilaiset odotukset työtä kohtaan. Työntekijän odotukset, sekä työhön suunnatut voimavarat tulisivat olla realistisesti mitoitettut. On huolestuttavaa, että esimerkiksi kotihoidon resurssit ovat tänä päivänä mitoitettu liian niukoiksi. Myös hoitotyön palkkauksessa on parantamisen varaa.

## LÄHTEET

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä – työpoliittinen tutkimus. Helsinki. Hakapaino Oy.

Brunetto, Y. & Shriberg, A. & Farr-Wharton, R. Shacklock, K. & Newman, S. & Dienger, J. 2013. The importance of supervisor-nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitments and retention of North Americans nurses. *Journal of Nursing Management* 21, 827–837.

Flinkman, M. & Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja*. Porvoo. Fioca Oy, 49–59.

Hahtela, N. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja*. Porvoo. Fioca Oy, 30.

Hawas, S. 2009. Sairaanhoitajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys -kyselytutkimus. Licensiaattitutkimus. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki. Tammi.

Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Holappa, T. 2013. Kuntoutushenkilökunnan työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät. Opinnäytetyö YAMK. Tampereen ammattikorkeakoulu. Terveyden edistämisen koulutusohjelma.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoitajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja*. Porvoo. Fioca Oy, 150.

Immonen, N. & Kaipola, N. 2012. Hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos.

Kanste, O. & Lipponen, K. & Kyngäs, H. & Ukkola, L. *Hoitotiede*. 5/2008, 278–288.

Kuntatyönantajat 2014. Kuntapalvelujen strateginen toteuttaminen henkilöstöjohtamisen avulla.

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/sopimukset/työelämän-kehittäminen/henkilöstöjohtaminen-tuloksellisuus-ja-osaaminen/Sivut/kuntapalvelujen-strateginen-toteuttaminen.aspx>

luettu 9.1.2015

Kääriäinen, O. & Törmä, A-M. & Torppa, K. & Paasivaara, L. 2009. Vetovoimaisen hoitotyön malli ja sen piirteitä OYS:n ERVA -alueensairaaloissa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen –missionimpossible?. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja. Porvoo. Fioca Oy, 12.

Lerssi-Uskelin, J. & Vanhala, A. Työterveyslaitos. Vähätiitto, H. Dazzle Oy. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Visual Impact Helsinki Oy. Helsinki.

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti\\_innostunutta\\_tyoyhteisoa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf)

luettu 12.12.2014

Lovén, H. 2014. Esimies ja alaitaidot. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. WSOYpro Oy. Helsinki.

Manka, M-L. & Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Tampere.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

luettu 1.1.2015

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Gummerus Kirjapaino Oy. Vaajakoski 2006

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaati. Bookwell Oy. Porvoo.

Ruoranen, R. 2011. Miten strategia kiteytetään 90 minuuttiin? Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö.

Salminen, N. & Vähä-Touru, H. 2011. Tampereen kaupungin kotihoidon terveyden- ja sairaanhoitajien työssäjaksaminen. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto.

Silvennoinen, A. 2008. Osastonhoitaja hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin edistäjänä. Pro gradu –työ. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön linjaukset vuoteen 2020

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf)

luettu 5.1.2015

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön.

<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Luettu 20.3.2015

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Tilander, E. 2010. Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos.

Tuomi, J. 2008. Tutki ja lue. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo, T. 2003. Osastonhoitajan transformatiivinen johtamistaito ja hoitohenkilökunnan voimaantuminen. Pro gradu -työ. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.



## LIITTEET

### Liite 1. Hakuprosessi

1/2

Tietokanta	Rajaukset	Hakutermit	Osumat	Valittu
OMA	2000-2015	työhyvinvointi AND työtyytyväisyys	46	3
		työhyvinvointi AND työtyytyväisyys AND työilmapiiri	42	
MEDIC	2005-2015	työhyvinvointi AND työtyytyväisyys OR ilmapiiri	36	2
		työhyvinvointi AND työtyytyväisyys AND työn ilo	8	
MELINDA	2005-2015	työhyvinvointi AND työtyytyväisyys AND ilmapiiri	82	4

2/2

Tietokanta	Rajaukset	Hakutermit	Osumat	Valittu
CINAHL	2005-2015 koko teksti	workplace AND wellbeing AND nursing	7	1

## Liite 2. Opinnäytetyön aiheeseen liittyviä tutkimuksia

1/10

Tutkimuksen tekijä, tutkimus, työn nimi ja julkaisu-vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
Hawas S, Sairaanhoitajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys-kyselytutkimus, 2009	Tarkoituksena tuottaa tietoa erikoissairaanhoitajien työssä työskentelevien sairaanhoitajien työyhteisön toimivuuteen liittyvien piirteiden ja työtyytyväisyyden välisistä yhteyksistä. Selvittää sairaanhoitajien omia käsityksiä ja kokemuksia siitä, millainen merkitys työyhteisön toimivuudella on heidän työtyytyväisyydelleen.	Tutkimuksen kohde-ryhmän (n=664) muodostivat neljän yliopistollisen keskussairaalan yli kuukauden kliinisessä työssä olleet sairaanhoitajat ja apulaissosionhoitajat. Monivalintaväittämät analysoitiin SPSS 14.0 ohjelmalla. Määrällistä aineistoa tarkasteltiin ensin eksploraatiivisella faktorianalyysillä, jonka jälkeen sitä analysoitiin konfirmatorisella faktorianalyysillä AMOS 7-ohjelmalla.	Sairaanhoitajan työhön liittyy edelleen onnistumisen tunnetta, työiloa ja mielihyvää herättäviä myönteisiä piirteitä. Työyhteisön toimivuuteen ja työpiirteisiin liittyvillä päätöksillä on merkitys työntekijöiden työtyytyväisyyteen.
Hintsala A, Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä, 2005	Tuottaa tietoa hoitohenkilökunnan rekrytointia, koulutusta ja tutkimustyötä varten hakemalla vastausta siihen, millaiseksi nais- ja miesjohtajat arvioivat autonomian hoitotyössä ja miten arviot erosivat toisistaan päätöksenteosta, hoitotyön tärkeydestä, ammatillisesta pätevyydestä ja autonomian johtamisesta. Lisäksi selvitettiin hoitohenkilöstön ammatin vaihtamisen harkintaan johtaneita syitä.	Tutkimusjoukon muodosti 1200 Sairaanhoitajaliiton satunnaisotannalla poimittua sairaanhoitajaa. Aineisto koottiin kyselyllä. Vastaajia oli 715 ja vastausprosentiksi tuli 60%.	Autonomiaprofiili on naisjohtajilla epäselvempi ja hajautuneempi kuin mieshoitajilla. Naisilla hoitotyö näyttää liittyvän elämäntehtävään. Autonomia ei ole tärkeintä, kun kyseessä on potilaan hoitoa koskeva päätöksenteko. Miehet ovat itsenäisempiä ja heidän toimintaansa ohjaa uralla eteneminen. Epämääräiseksi ja vähäiseksi koettu autonomia hoitotyössä heikentää työtyytyväisyyttä ja saattaa johtaa ammatin vaihtami-

			sen harkintaan. Vastaajat olivat tyytymättömiä johtamiseen: johtamistapaan, palautteen ja palkitsemisen puutteeseen ja uralla etenemiseen. Hoitotyön johtaminen ei vahvistanut hoitotyön autonomiaa. Ammatin vaihtoa on harkinnut kolmasosa naishoitajista ja lähes puolet mieshoitajista.
Holappa T, Kuntoutushenkilökunnan työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät, 2013	Selvittää Tampereen kaupungin erikoissairaanhoidon fysiatrian yksikön kuntoutushenkilökunnan työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä.	Ryhmähaastattelu, yhteensä 10 haastateltavaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä.	Fysiatrian yksikön kuntoutushenkilökunnan työhyvinvointia tukevat hyvä terveys ja toimintakyky, selkeä ja mielekäs perustehtävä, toimiva ja turvallinen työyhteisö, sekä eettisesti toimiva ja laadukkaan työn tekemisen mahdollistava esimies.
Immonen N & Kaipola N, Hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, 2012	Selvittää Pirkanmaan sairaanhoitopiirin erään yksikön hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.	Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen ja vastaukset analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Kyselyyn vastasi 80 hoitotyön tekijää.	Hoitohenkilökunnan elämäntavat olivat terveelliset ja ne yhdessä tukiverkoston sekä vapaa-ajan kanssa tukivat työssä jaksamista. Työpäivät koettiin kiireisiksi ja työtehtävät kuormittaviksi sekä haastaviksi. Työtehtäviin oltiin kuitenkin tyytyväisiä ja työ koettiin palkitsevaksi. Hoitohenkilökunta koki voivansa vaikut-

			<p>taa työvuorosuunniteluun ja heille jäi riittävästi aikaa perheelle, ystäville sekä harrastuksille.</p> <p>Työilmapiiri työpäikällä koettiin hyväksi ja yhteistyö esimiehen ja työkavereiden kanssa sujuvaksi. Työkykyä ylläpitävää toimintaa ei pidetty monipuolisena eikä sitä koettu olevan riittävästi tarjolla. Vastaajat olivat osallistuneet työ -päiviin, mutta eivät muuhun Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin tarjoamaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Sitä kuitenkin toivottiin lisää. Puolet vastaajista koki työkykyä ylläpitävän toiminnan edesauttavan työssä jaksamista.</p>
<p>Kanste O, Moniulotteisen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa, 2005</p>	<p>Selvittää hoitotyön johtajuuden ja hoitohenkilöstön työuupumuksen yhteyttä terveydenhuollossa, sekä moniulotteisen johtajuuden ja työuupumuksen esiintymistä suomalaisessa hoitotyössä.</p> <p>Testata suomalaisessa terveydenhuollossa moniulotteisen johtajuusmittarin ja kolmiulotteisen työuupumusmittarin rakennetta.</p>	<p>Postikysely yliopisto-, keskus ja aluesairaaloiden terveystieteiden, sekä psykiatrien ja yksityisten sairaaloiden hoitohenkilöstöltä (n=627, vastausprosentti 73 %). Lisäksi toteutettiin seuranta-kysely vuoden intervallilla (n =78, vastausprosentti 79 %).</p>	<p>Hoitotyön johtajat osoittautuivat työntekijöitä palkitseviksi muutostohtajiksi, mutta johtamiskäytännöissä esiintyi myös perinteistä työntekijöiden aktiivista ja passiivista valvomista sekä välttävää johtajuutta. Puolella hoitohenkilökunnasta esiintyi keskimääräistä ja noin kymmenesosalla voimakasta työuupumusta. Voi-</p>

			<p>makkaasta emotionaaliseen väsymyksestä kärsi lähes joka viides. Palkitseva muutosjohtajuus ja työntekijöiden aktiivinen valvominen toimivat työuupumukselta suojaavina tekijöinä ja passiivinen välttäminen työuupumukselle altistavina tekijöinä. Hoitohenkilöstön ikä, työllisyystilanne, työaika- ja työmuoto ja työtehtävän luonne vaikuttivat johtajuuden ja työuupumuksen yhteyteen, joka oli suhteellisen pysyvä vuoden intervallilla mitattuna. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää terveydenhuoltoalan yliopistollisessa ja terveydenhuollon organisaatioiden sisäisessä johtamiskoulutuksessa, työelämän laadun parantamisessa ja työhyvinvoinnin edistämiseksi, johtajuus- ja työuupumusmittaria soveltavissa tutkimuksissa sekä laajemmin mittareiden kehittämistyössä ja validointitutkimuksissa.</p>
Lovén H, Esimies- ja alais- taidot, 2014	Tuottaa oppimateriaalia työelämätaidoista ”Hoitotyön kehittäminen ja johtaminen” –kurssille Tampereen ammattikorkeakoulun käyttöön.	Kirjallisuuskatsaus	Työelämätaidot ovat tärkeä osa ammat-tiosaamista ja niitä tulisi opettaa koulus- sa ja työharjoittelus- sa opiskelijoille. Työelämätaitoja

			oppimalla vaikute- taan hyvinvointiin ja työelämässä pärjää- miseen.
Ruoranen R, Miten strategia kiteytetään 90 mi- nuuttiin? 2011	Selvittää, miten sairaan- hoitopiirin strategian teemat välittyvät kehi- tyskeskustelujen kautta työntekijöille ja onko kehityskeskustelujärjes- telmä niin kehittynyt, että strategian kehittä- minen on mahdollista. Tutkia millaisena joh- tamisen orientaatio koe- taan kehityskeskuste- luissa. Pyrkä lisäämään ymmärrystä kehityskes- kusteluista ja erityisesti niiden suhteesta organi- saation strategiaan ja johtamiseen.	Kyselytutkimus, jossa kohderyhmänä olivat kohdeorganisaation esimiehet ja työnteki- jät. Tutkimusaineisto on analysoitu tilastollisia menetelmiä ja kvalita- tiivista sisällön ana- lyysimenetelmää käyt- tään.	Yleisellä tasolla kehityskeskustelut onnistuivat strategi- an välittämisessä. Keskustelijoiden suhdetta ja heidän asemaansa keskuste- lun osapuolena ku- vataan useimmiten tasavertaisuutena. Muita koettuja suh- teen ominaisuuksia ovat läheisyys, jän- nitteisyys, passiivi- suus ja turhautunei- suus. Työntekijät pitävät keskustelussa tärkeimpinä aiheina työssä onnistumista sekä tehtävään liitty- vien odotusten ja työnteon edellytys- ten käsittelyä. Esi- miehet pitävät tär- keimpinä aiheina yksikön perustehtä- vää, kehittämistä, tavoitteita, palautet- ta, työhyvinvointia ja työyhteisön sisäisiä asioita. Esimiehet kokevat ohjaavansa työnteki- jöitä kohti henkilös- tölähtöisyyttä. Työn- tekijät kokevat eni- ten organisaatioläh- töistä ohjausta. Muu- toin työntekijöiden ja esimiesten koke- mus kehityskeskus- teluista on saman- suuntainen ja melko yhteneväinen. Am-

			mattiryhmittäin tarkasteltuna hoitohenkilöstö näyttää käsittelevän aiheita laajemmin ja monipuolisemmin kuin lääkärinhenkilöstö.
Silvennoinen A, Sairaanhoitajien käsitykset työmotivaatiosta ja siihen yhteydessä olevista henkilökohtaisista voimavaroista, 2007	Kuvata sairaanhoitajien käsityksiä työmotivaatiosta ja henkilökohtaisten voimavarojen merkityksestä työmotivaatiolle. Tavoitteena saada selville sairaanhoitajien työmotivaatiota edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.	Kvalitatiivinen tutkimus teemahaastattelun avulla. Tutkimukseen osallistui 13 sairaanhoitajaa. Aineisto analysoitiin induktiivisellä sisällön analyysillä.	Työmotivaatiota edistivät osallistumismahdollisuudet yhteisten asioiden suunnitteluun, toimivat työtilat, hyvä työilmapiiri, palautetta antavat työkaverit, inhimillinen ja mahdollistava johtaja ja sairaanhoitajan oma osus itsensä hoitamisessa. Työmotivaatiota heikensivät työkiireet, työn nopea kehittyminen, matala palkka, työympäristön ahtaus, työvälineiden ongelmallisuus, kireä työilmapiiri, johtajan epäammattillisuus ja arvostuksen puute sairaanhoitajaa kohtaan. Tulosten mukaan työmotivaatio oli itsessään jo voimavara.
Tilander E, Hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevat tekijät, 2010	Tarkoituksena selvittää hoitotyön johtajien työhyvinvointia tukevia tekijöitä hoitotyön johtajien näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa hoitotyön johtajan näkemys työhyvinvoinnin vaikutuksesta perustehtävään sekä	Tutkimusaineisto on koottu ylihoitajien teemahaastatteluina (n = 13). Aineiston keruu toteutettiin syksyn 2009 aikana. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.	Tutkimustulosten mukaan hoitotyön johtajien työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa yksilön voimavarojen ja tarpeiden kanssa. Ylihoitajien työhyvinvointia tu-



	ammattiyhdistyksen mahdollisuuksia tukea jäsentensä työhyvinvointia.		<p>kee työyhteisö joka tarjoaa ylihoitajille tehtävässä vaadittavan aseman, selkeän työnjaon, avoimen ja hyvän ilmapiirin sekä vankan sosiaalisen tuen.</p> <p>Ylihoitajien pitäisi saada johtaa hoitotyötä ja päättää hoitohenkilöstöä koskevista asioista.</p> <p>Johtamiselta kaivataan avoimuutta, linjakkuutta ja kannustavaa sekä raamit antavaa otetta.</p> <p>Ylihoitajien työhyvinvointia tukisi oman alan linjajohtaja.</p> <p>Lisäksi tärkeää on avoin ja ajantasainen arviointi, palaute ja viestintä. Itse työ</p> <p>hön liittyvät työhyvinvointia tukevat tekijät ovat ylihoitajien voimavaroja vastaava työmäärä ja työtahti, joustavat työajat sekä kokemus autonomiasta ja vaikutusmahdollisuuksista.</p> <p>Vapaa-ajan puolelta työhyvinvointia tukevat hyvä terveys ja kunto, ystävien ja läheisten tuki sekä työlle vastapainoa tuovat harrastukset.</p>
--	--	--	---

<p>Uusitalo T, Osastonhoitajan transformatiivi- nen johtamistaito ja hoitohenkilö- kunnan voimaantuminen, 2003</p>	<p>Tutkia osastonhoitajien transformatiivista johtamistaitoa ja hoitotyötä kehittävää toimintaa sekä niiden yhteyttä hoitohenkilökunnan voimaantumiseen hoitohenkilöstön arvioimina.</p>	<p>Tutkimuksen kohde-ryhmän muodostivat Helsingin yliopistollisen keskussairaalan kahden eri toimialan hoitohenkilöstö (n=155), jolla oli lähijohdajana sekä erikoissairaanhoidaja- tai yliopistotutkimuksen suorittaneita osastonhoitajia</p>	<p>Tulosten mukaan transformatiivinen johtamistaito oli melko yleistä osastonhoitajien keskuudessa. Yliopistotutkimuksen suorittaneet osastonhoitajat arvioitiin transformatiivisilta taidoiltaan vahvemiksi kuin erikoissairaanhoidajatutkimuksen suorittaneet. Ero on tilastollisesti merkitsevä (<math>p \leq 0.001</math>). Myös osastonhoitajien nuoremalla iällä (<math>p \leq 0.001</math>) ja vähäisemmällä esimiesvuosilla (<math>p \leq 0.001</math>) sekä vastaajan omalla motivoituneisuudella (<math>p \leq 0.001</math>) ja vähäisemmällä työvuosilla osastonhoitajan henkilökunnassa (<math>p \leq 0.05</math>) oli merkitsevä yhteys osastonhoitajan transformatiivisten johtamistaitojen vahvemiksi arvioimiseen. Tulokset olivat samanlaiset arvioitaessa osastonhoitajien hoitotyötä kehittävää toimintaa. Hoitohenkilöstö koki voimaantumista ja osastonhoitajan yliopistotutkinnolla, vähäisemmällä esimiesvuosilla, transformatiivisella johtamistaidolla sekä osastonhoitajan hoitotyötä kehittävällä toiminnalla oli merkitsevä positiivinen yhteys hoitohenkilö-</p>
--	--	--	---

			<p>kunnan voimaantumisen edellytyksiin (<math>p \leq 0.001</math>). Transformatiivinen johtamistaito on yhteydessä osastonhoitajien korkeampaan koulutustasoon. Osastonhoitajan transformatiivinen johtamistaito korreloi positiivisesti sekä hoitohenkilökunnan että hoitotyön käytännön kehittämisen kanssa. Hoitohenkilökunta voi voimaantua silloin, kun sillä on riittävät toimintaedellytykset hoitotyön hyvään toteuttamiseen ja työyhteisön ilmapiiri on kannustava. Myös osastonhoitajan transformatiivinen johtamistaito voi voimaannuttaa hoitohenkilökuntaa.</p>
--	--	--	--